

**Wyrok z dnia 10 listopada 1999 r.**

**I PKN 347/99**

**Odszkodowanie z art. 45 KP w związku z art. 47<sup>1</sup> KP przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy, jeżeli wprowadza on dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziane w art. 36 KP.**

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Andrzej Kijowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Władysława K. przeciwko Zakładom Tworzyw Sztucznych „I.-E.” w G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 25 lutego 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 25 lutego 1999 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gliwicach z dnia 24 lipca 1998 r. [...], uznający „wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 stycznia 1998 r. dokonane przez pozwanego Zakłady Tworzyw Sztucznych „I.-E.” Spółkę Akcyjną w G. za bezskuteczne wobec powoda Władysława K.”, w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 23.116,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Władysław K. był zatrudniony u strony pozwanej od 1 lutego 1974 r. jako zastępca dyrektora d/s ekonomicznych na podstawie powołania. W 1992 r., w związku z przekształceniem organizacyjno – prawnym Zakładów Tworzyw Sztucznych w G. z

przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną, powód powołany został w skład zarządu nowo utworzonej Spółki jako jego członek. Równocześnie zawarto z nim umowę o pracę na czas określony do dnia 20 stycznia 1994 r. W 1994 r. uchwałą Rady Nadzorczej powód został powołany ponownie w skład zarządu, a 14 stycznia 1995 r. zawarto z nim umowę o pracę na czas nie określony. W 1997 r. powoda wybrano do zarządu Spółki po raz trzeci. W dniu 23 stycznia 1998 r. został odwołany z funkcji członka zarządu. W tym samym dniu otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu 31 lipca 1998 r. - po upływie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który dla pracowników z ponad dwudziestoletnim stażem zatrudnienia w Spółce przewidywał art. 4 zakładowego układu zbiorowego pracy. W okresie wypowiedzenia Władysław K. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę nie podano przyczyny rozwiązania stosunku pracy, brak było pouczenia o środkach prawnych i terminie do ich wniesienia. Wypowiedzenie nie zostało poprzedzone konsultacją z zakładową organizacją związkową NSZZ Pracowników ZTS „I.-E.” S.A. w G., której powód był członkiem.

Zdaniem Sądu, podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę, a nie, jak twierdziła strona pozwana, powołanie. Wypowiedzenie Władysławowi K. umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W ocenie Sądu, przywrócenie powoda do pracy nie byłoby celowe. Poza tym, powód w trakcie procesu zmienił żądanie z restytucyjnego na odszkodowawcze.

Żądanie odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia jest bezzasadne. Art. 4 pkt 1 i 2 zakładowego układu zbiorowego pracy przewiduje wprowadzie sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, ale nie jest to równoznaczne z podwyższeniem odszkodowania ponad jego wymiar ustalony powszechnie. Art. 240 § 3 pkt 2 KP wyłącza z przedmiotowej regulacji układami odmienną regulację uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, z wyjątkiem przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia lub odszkodowania. Z wydłużenia okresu wypowiedzenia nie wynika inne niż powszechnie obowiązujące ukształtowanie wysokości odszkodowania. Gdyby wolą stron układowych było podwyższenie świadczeń pieniężnych, a nie tylko wydłużenie okresów wypowiedzenia na pewno uregulowałyby tę kwestię wyraźnie. W tej sytuacji ustalając wysokość przysługującego powodowi odszkodowania należy

stosować art. 47<sup>1</sup> KP, który to przepis określa nie tylko minimalną, ale i maksymalną kwotę odszkodowania.

Władysław K. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 47<sup>1</sup> KP oraz art. 4 pkt 1 i 2 zakładowego zbiorowego układu pracy, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach, przy uwzględnieniu kosztów postępowania.

Zdaniem pełnomocnika skarżącego, wydłużenie w układzie zbiorowym pracy okresu wypowiedzenia do sześciu miesięcy „stymuluje w sposób jednoznaczny prawa wynikające z tegoż układu zbiorowego do 6 – miesięcznego odszkodowania z tytułu zadośćuczynienia”. Odszkodowanie przysługuje za okres nie krótszy niż okres wypowiedzenia. Sformułowanie zawarte w art. 47<sup>1</sup>, iż odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, zostało dostosowane do powszechnych okresów wypowiedzenia określonych w art. 36 § 1 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona.

Art. 47<sup>1</sup> KP określa zasady ustalania odszkodowania w przypadku wadliwego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nie określony. Taki zakres jego regulacji wynika z odesłania do „odszkodowania, o którym mowa w art. 45”, a także z art. 50 KP, który określa zasady ustalania odszkodowania w razie wadliwego wypowiedzenia umów terminowych. „Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy”. Unormowanie to koresponduje z długością okresów wypowiedzenia określoną w art. 36 § 1 KP.

Analizowany przepis zawiera zastrzeżenie, że odszkodowanie przysługuje w wysokości „nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. W odniesieniu do powszechnej regulacji kodeksowej zastrzeżenie takie ma normatywny sens dopuszczalności wypłaty odszkodowania wyższego niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (np. wynagrodzenia miesięcznego w przypadku dwutygodniowego okresu wypowiedzenia), zakazu wypłaty odszkodowania w wysokości niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (np. wynagrodzenia dwutygodniowego w razie miesięcznego okresu wypowiedzenia), z minimalną granicą wyznaczoną wynagro-

dzeniem za okres wypowiedzenia (np. wynagrodzenie dwutygodniowe w razie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i maksymalną - określoną wynagrodzeniem za trzymiesięczny okres wypowiedzenia ( w każdym przypadku). W granicach wyznaczonych w art. 9 § 3 KP okresy wypowiedzenia mogą być w układzie zbiorowym pracy ukształtowane odmiennie niż przewiduje to art. 36 KP. Art. 4 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej układu zbiorowego pracy przewiduje sześciomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę dla pracowników, którzy byli zatrudnieni w Spółce co najmniej dwadzieścia lat. Art. 240 § 3 pkt 2 KP wyłączający z zakresu przedmiotowego regulacji układowej unormowanie uprawnień przysługujących w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, nie stanowi przeszkody w ukształtowaniu zasad ustalania odszkodowania odmiennie niż uczynił to ustawodawca w Kodeksie pracy. Dotyczy to wszelkich odszkodowań, także należnych z tytułu wadliwego wypowiedzenia umów terminowych. Regulacja układowa odszkodowania może przybrać każdą korzystniejszą dla pracownika, niż kodeksowa, postać. Postanowienia układu mogą np. bez zmiany ustawowych okresów wypowiedzenia wprowadzać wyższe odszkodowanie ( w rozmaitych wariantach). Jeżeli układ zbiorowy wprowadza dłuższy okres wypowiedzenia nie normując *expressis verbis* kwestii wysokości odszkodowania, reguły wykładni systemowej nakazują w takim razie przyjąć, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Art. 47<sup>1</sup> KP, jak wyżej wykazano, zawiera powszechną zasadę, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jej należy przypisać główny sens unormowania wynikającego z powołanego przepisu, który mógłby mieć treść, bez uszczerbku dla jasności regulacji, że „odszkodowanie przysługuje co najmniej w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. Przeciwno przyjęciu, że konsekwencją wydłużenia okresu wypowiedzenia jest ustalenie wysokości odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia za ten wydłużony okres nie przemawiają żadne argumenty - ani racjonalne, ani funkcjonalne, ani aksjologiczne. Wydłużenie okresu wypowiedzenia zwiększa ochronę przed ujemnymi skutkami rozwiązania umowy o pracę. Stanowi gwarancję pozyskiwania dochodu z dotychczasowego zatrudnienia – wynagrodzenia za pracę - przez dłuższy czas niż przewidziany powszechnie. Może być uzasadnione różnymi względami. Art. 4 ust. 1 zakładowego układu zbiorowego pracy wskazuje, że intencją układających się stron było wyróżnienie (uhonorowanie) poprzez wydłużenie okresu wypowiedzenia pracowników o wieloletnim stażu pracy w Spółce, a więc szczególnie

zasłużonych dla pracodawcy. Limitowane odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy nie pozostaje w żadnym związku z jakąkolwiek szkodą. Ma ono raczej charakter pieniężnego zadośćuczynienia za pozbawienie pracownika miejsca zatrudnienia i to w sposób naruszający przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Stanowi także formę zabezpieczenia środków utrzymania na czas pozyskania nowego źródła dochodu. Umożliwia pracownikowi przeorganizowanie życia zawodowego.

W przedmiocie braku rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego należy podnieść, że pomimo pomieszczenia orzeczenia o kosztach w wyroku, rozstrzyga się o nich w formie postanowienia. Postanowienie takie nie dotyczy „sprawy” w rozumieniu art. 392 KPC i nie podlega zaskarżeniu kasacją. Stronie przysługują w tym zakresie inne środki prawne. Może np. wnieść o uzupełnienie wyroku.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====